

[Rupture du contrat] Jurisprudence

## **ANNULATION POUR VICE DE FORME D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE CONCLUE AVEC UN SALARIE PROTEGE**

A en juger par l'importance de son contentieux, la rupture conventionnelle instituée par la loi n° 2008-596 du 28 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, malgré son indéniable succès d'un point de vue quantitatif<sup>1</sup>, ne semble pas toujours, dans les faits, aussi conventionnelle que cela<sup>2</sup>.

L'originalité de la décision rendue par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence le 13 septembre 2012 réside dans le sujet apparent de la dispute : l'omission dans le formulaire de rupture conventionnelle de la mention du mandat au CHSCT de la salariée, lequel justifiait son statut de salariée protégée. Le fait que l'inspecteur du travail ait autorisé la rupture conventionnelle sans mentionner ce mandat, remet en cause la validité de l'autorisation que le ministre du travail, saisi d'un recours hiérarchique, annule pour vice de forme (I). Le reste est plus classique, pour ne pas dire malheureusement banal : des faits plus complexes qu'il n'y paraît au premier abord, un climat d'entreprise délétère à la suite d'un changement de direction et une salariée qui, pour « faire payer l'entreprise », tente de démontrer, mais en vain, que son consentement à l'accord de rupture n'a pas été totalement libre (II).

### **Résumé**

Le vice de forme affectant la décision de l'inspecteur du travail qui a autorisé la rupture conventionnelle du contrat de travail d'une salariée protégée, sans viser le mandat exercé par l'intéressée, vice de forme ayant conduit à l'annulation de cette autorisation par le ministre du travail, ne résulte pas d'un manquement de l'employeur et ne peut donner lieu au versement d'indemnités, faute pour la salariée de rapporter la preuve de faits qui auraient pu affecter la validité de son consentement.

### **Commentaire**

#### **I. Sanction d'un vice de forme**

**Salarié protégé.** La rupture conventionnelle est possible pour les salariés protégés, mais elle est soumise à un régime particulier prévu à l'article L. 1237-15 du Code du travail. S'agissant en l'occurrence d'une élue au CHSCT, la rupture nécessite la consultation préalable du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2421-3) et bien sûr l'autorisation de l'inspecteur du travail. La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. La

<sup>1</sup> Depuis son entrée en vigueur en août 2008, la rupture conventionnelle représente le troisième motif de rupture des contrats à durée indéterminée, avec plus de 800 000 ruptures validées. <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/emploi,82/les-ruptures-conventionnelles,1420/les-ruptures-conventionnelles,9633.html>

<sup>2</sup> Ch. Willmann, Conditions de validité de la rupture conventionnelle : premiers contentieux des juridictions d'appel, Lexbase Hebdo n° 499 du Jeudi 27 septembre 2012 – Edition sociale.

rupture conventionnelle conclue en violation de ces règles spécifiques encourt la nullité, laquelle peut être sollicitée aussi bien par le salarié que par l'employeur<sup>3</sup>.

**Exigence de forme portant sur la décision de l'inspecteur du travail.** La décision de l'inspecteur du travail doit faire mention de l'intégralité des mandats exercés, anciennement détenus et/ou brigüés par le salarié. A défaut d'énonciation exhaustive et exacte, l'inspecteur du travail sera réputé ne pas avoir été mis à même d'apprécier si des motifs discriminatoires ou d'intérêt général rendaient inopportun le licenciement du salarié. La décision d'autorisation ainsi prise sera, par conséquent, entachée d'illégalité<sup>4</sup>. Telle est la « prescription » qui résulte de la circulaire DGT 07/2012 du 30 juillet 2012 relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert de contrat de travail des salariés protégés (fiche 18 : Motivation et notification de la décision)<sup>5</sup>. Ce vice de forme a pour conséquence d'invalider la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, les parties ont signé une rupture conventionnelle du contrat de travail prévoyant le versement d'une indemnité de 15 000 euros payés à la salariée après que l'inspecteur du travail ait autorisé la rupture du fait de son statut de salariée protégée. En dépit de sa signature, la salariée a provoqué l'annulation de la rupture conventionnelle en exerçant un recours hiérarchique auprès du ministre, lequel a annulé l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail, au motif qu'il n'avait pas visé dans sa décision le mandat de l'intéressée. La rupture étant annulée, l'employeur a proposé à la salariée de reprendre son poste, ce que celle-ci a refusé, tout en conservant la somme de 15 000 euros versée au titre d'indemnité de rupture conventionnelle...

**Manquement non imputable à l'employeur.** La salariée reproche à l'employeur d'avoir manqué à diverses obligations. Elle lui reproche notamment d'avoir omis de mentionner sa qualité de membre du CHSCT lors de la saisine de l'inspecteur du travail. Elle en déduit que l'annulation de l'homologation/autorisation du protocole d'accord de rupture résulte d'erreurs commises par l'employeur. Elle en tire la conséquence, qu'elle formule devant le conseil de prud'hommes, que cette rupture doit être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le raisonnement ne traduit pas une extrême bonne foi dans la mesure où l'intéressée se prétend victime d'une erreur ayant provoqué une annulation qu'elle a elle-même recherchée... Il ne convainc donc pas les juges du fond qui affirment que le vice de forme affectant la décision de l'inspecteur du travail, à raison duquel le ministre a annulé cette autorisation, ne constitue pas un manquement imputable à l'employeur, et déboutent la salariée de l'ensemble de ses demandes, faute pour elle de rapporter la preuve d'un quelconque manquement de l'employeur à ses obligations.

## II. Absence de vice du consentement

**Principe.** La validité de la rupture conventionnelle du contrat de travail repose substantiellement sur la qualité du consentement donné par les deux parties. Or, il n'y a point de consentement valable si celui-ci n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par la violence ou surpris par le dol (C. civ., art. 1109). L'article L. 1237-11 du Code du travail traduit cette exigence et l'applique à cette rupture qui doit véritablement être d'un « commun accord » : « La rupture conventionnelle, exclusive de la démission ou du licenciement, ne peut

<sup>3</sup> CA Chambéry, ch. soc., 28 mars 2012, n° 10/02394.

<sup>4</sup> CE, 22 juil. 1992, n° 109.709, Cirelli, Rec. p. 1348 ; CE, 13 déc. 2005, n° 277.748, ANT c./ Valadier ; CE, 20 mars 2009, n° 309.195, Anani ; CE, 7 déc. 2009, n° 315.588, Grece.

<sup>5</sup> [http://www.fehap.fr/DATA/6\\_8\\_2012\\_10\\_7\\_12\\_Circulaire\\_DGT\\_2.pdf](http://www.fehap.fr/DATA/6_8_2012_10_7_12_Circulaire_DGT_2.pdf)

être imposée à l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties ». La sanction de l'acte passé « en force » est en principe la nullité.

**Absence de preuve du défaut de consentement.** La salariée prétend après-coup que son consentement a été forcé, qu'elle a fait l'objet d'un ensemble de pressions, que l'inspecteur du travail auquel elle a confié tout ce qu'elle avait subi (menaces, documents antidatés...) lui a lui-même conseillé de partir, et que c'est donc sous la contrainte et la menace qu'elle lui a donné son accord. Elle prétend que le rapport établi par cet inspecteur du travail conforte sa thèse quant au mauvais traitement qu'elle a subi dans l'entreprise. Elle prétend aussi que c'est en raison de la contrainte exercée par l'employeur et un chantage au licenciement pour faute grave qu'elle a formalisé un recours hiérarchique contre la décision rendue par l'inspecteur du travail ayant autorisé la rupture conventionnelle...

Les juges du fond relèvent au contraire que l'intéressée s'est engagée librement dans l'accord contractuel de rupture, qu'elle ne communique aucun élément probant dont il résulterait qu'elle a été contrainte de signer le protocole d'accord. Au contraire, le comité d'entreprise consulté, entérinant son accord quant à la signature d'une convention de rupture, a relevé : « *Compte tenu de ce contexte économique et de ses objectifs personnels, elle souhaite concrétiser l'accord de rupture qui est envisagé* ». Dans le même sens, l'inspecteur du travail qui a procédé à une enquête pour apprécier « *la liberté du consentement* » de la salariée, ainsi que « *l'absence de toute pression de la part de l'employeur* » (circulaire n° 2009-04 du 17 mars 2009) a donné l'autorisation requise et, contrairement à ce que soutient l'intéressée, son rapport ne conforte pas la thèse qu'elle défend : « *Nous n'avons pas pu établir que Madame G. a subi des pressions au moment de la signature de la rupture conventionnelle* ». La preuve, toujours la preuve... Affirmer ne suffit pas.

**Sanction.** Suite à l'annulation de la rupture conventionnelle pour vice de forme affectant la décision de l'inspecteur du travail, l'employeur a proposé à la salariée de reprendre son poste. Celle-ci a refusé de réintégrer l'entreprise (ce qui est son droit) tout en conservant l'indemnité de rupture conventionnelle (ce qui est plus discutable). Les juges du fond décident finalement qu'en se comportant ainsi, la salariée a parachevé la rupture par sa démission claire et non équivoque de démissionner... tandis que, devant le Conseil de prud'hommes, elle demandait non pas l'indemnisation du préjudice subi, mais la requalification de la rupture en licenciement abusif. Finalement, la conservation de l'indemnité de rupture conventionnelle annulée vaudra indemnisation du préjudice subi, à la suite de sa décision de ne pas réintégrer l'entreprise.

**Compétence juridictionnelle.** L'arrêt rendu par les magistrats d'Aix-Marseille le 13 septembre 2012 permet en conclusion et de façon substantielle, de rappeler que la question du partage de compétences entre autorité administrative et juge judiciaire en matière de rupture conventionnelle conclue par un salarié protégé, n'est toujours pas réglée. Le salarié protégé qui estime que son consentement à la rupture a été vicié doit-il saisir le juge judiciaire ou l'autorité administrative ? Certains juges du fond estiment, pour l'heure, que le contrôle exercé par l'inspecteur du travail sur la rupture conventionnelle est limité et réservent la part de compétences la plus grande au juge judiciaire<sup>6</sup>. Pour la DGT en revanche, l'inspecteur du travail vérifie non seulement le respect de la procédure préalable, mais également la liberté de consentement des parties et l'absence de tout lien entre la rupture et le mandat détenu par le

---

<sup>6</sup> CA Riom, 13 septembre 2011, n° 10/00964, S. c./ SNC Louis Vuitton.

salarié (Circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008, 3° B). Une prochaine décision du Tribunal des conflits en perspectives ?<sup>7</sup>

### **Décision**

CA Aix-en-Provence 13 septembre 2012, n° 10/23292, 17<sup>ème</sup> Chambre B, *Garibal c./ SAS HC Méditerranée* ([N° Lexbase : A7246IS8](#)).

Confirmation (par substitution de motifs), Conseil de Prud'hommes de Nice, jugement du 18 novembre 2010.

Textes visés : néant

Mots-clés : rupture conventionnelle, homologation, autorisation, vice de forme, annulation.

**Liens base :**

---

<sup>7</sup> L. Pécaut-Rivolier, Le Tribunal des conflits et le droit du travail, Réflexions sur la jurisprudence travailliste d'une juridiction suprême méconnue, *Semaine sociale Lamy* n° 1523 du 30 janvier 2012.